

## 第 3 回労働政策基本部会（12 月 5 日開催） ヒアリング概要

## 慶應義塾大学商学部 山本教授

- Routinization 仮説によれば、1990 年代以降の所得の二極化は、中間所得層のルーティン・タスクの雇用が減り、一方で高賃金の専門・知的労働と低賃金のサービス・肉体労働を含むノンルーティン・タスクの雇用が増えたことで起きたと説明される。
- AI 技術失業説（Frey & Osborne）では、低賃金のサービス・肉体労働は、技術失業の受け皿になっていたが、これらのタスクが技術代替され、大量失業や大規模格差が発生することが懸念されている。このような警鐘は、主観的な予測に基づいている、新技術の価格や新技術による雇用創出の可能性が考慮されていないなどの留意すべき点があり、また、人手不足の解消につながるなどのポジティブな側面も見逃すべきではない。
- 日本では、日本的雇用慣行の存在によって、ルーティンタスクが多く残っており、技術革新の賃金格差への影響が比較的小さかったと考えられる。しかし中長期的にはこれらが技術代替され、急激な AI 技術失業が生じるおそれがある。
- 特に非正規雇用に関しては、正規から非正規雇用への代替の過程で正規雇用のノンルーティン・タスクがルーティン・タスクに脱スキル化されており、AI 普及の影響は甚大になる可能性がある。
- 日本では新技術のビジネスでの利活用や認知度が低いという点も問題である。
- AI は、労働供給制約の処方薬となりうるが、AI 普及の正の影響を引き出すためには、経営・組織改革や働き方改革といった補完的イノベーションが必要である。

## 株式会社野村総合研究所 上田上級コンサルタント

- 同研究所は、AI の影響を職業別に分析することで具体的な議論を促すことを目的としてオズボーン教授との共同研究を実施した。その結果、人口知能やロボット等による代替可能性が高い労働人口の割合は日本では 49% という結果を得た。これは完全代替の技術的な可能性、いわば最大値を示す数字である。
- AI の可能性は、技術的側面だけではなく、技術の実用化、社会の受容性、費用対効果、ELSI 問題（倫理的、法的、社会的な問題）などに依存する。そのため、現実的職業が代替される可能性は 49% よりはるかに低くなる。
- 21 世紀の自動化の対象職種はホワイトカラー。各職種の賃金とコンピュータ化確率に相関関係はなく、高度な業務であってもコンピュータ化が可能。

- AI による自動化が難しい職業の特徴として、創造的思考、ソーシャル・インテリジェンス、非定型の判断の3つがあげられる。
- AI やロボットが人を単純に代替するのではなく、人が AI を使いこなし、人ならではの付加価値の高い業務にシフトすべき。
- AI が効率重視のタスクを担うならば、人は創造性を高める必要があり、そのためには組織のダイバーシティがより重要になる。
- 情報技術・AI を活用する企業では、オペレーション機能だけでなく、専門知識・経験等を必要とされる業務も自動化が進み、組織の再設計が必要となる。
- AI 時代には、人材の流動性が高まり、ジェネラリストとして1社のみには雇用されるのではなく、高能力のエキスパートとして兼業や副業により複数社のプロジェクトに参画し、国内外でのリモートワークを行うようになり、組織・人事も作り変えていく必要がある。